

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! nein

Gesetz: BGB § 611 Gratifikation; BetrVG §§ 48, 59

Leitsatz:

Die zulässige Dauer der Betriebsbindung bei Zahlung einer Abschlußvergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr rechnet jedenfalls dann erst vom Zeitpunkt der Auszahlung an, wenn diese in angemessener Zeit nach Ende des Geschäftsjahres erfolgt.

Aktenzeichen: 5 AZR 221/67

Urteil des BAG vom 22. Februar 1968

LAG Baden-Württemberg



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 221/67

2 Sa 3/67 Baden-Württemberg

Verkündet
am 22. Februar 1968

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! 20

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Februar 1968 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichterin Schäfer und den Bundesarbeitsrichter Krebs für Recht erkannt:

Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20. März 1967 - 2 Sa 3/67 - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Beklagte war in einem Kaufhaus der Klägerin als gewerblicher Arbeiter mit monatlicher Kündigungsfrist tätig. Im Jahre 1965 erhielt der Beklagte ein monatliches Gehalt in Höhe von 525,- DM brutto. Im Dezember 1965 gewährte ihm die Klägerin eine Weihnachtsgratifikation und Treueprämie von zusammen 210,- DM brutto, die mit einer Rückzahlungsverpflichtung verbunden war für den Fall, daß der Beklagte bis zum 31. März 1966 ausschied. Am 1. April 1966 zahlte die Klägerin dem Beklagten eine Abschlußvergütung für das Geschäftsjahr 1965 in Höhe eines Monatsgehalts von 525,- DM brutto auf Grund einer zwischen ihr und dem Gesamtbetriebsrat ihres Unternehmens am 31. Juli 1965 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung. Diese Betriebsvereinbarung enthält folgende hier wesentlichen Bestimmungen:

"1

Die Firma zahlt am 1. April eines jeden Jahres allen Mitarbeitern, die

a spätestens seit dem 1. Juli des Geschäftsjahres in der Firma ununterbrochen tätig sind,

b keinen Tantieme-Anspruch haben und

c nicht in einem Arbeitsverhältnis auf Zeit, zur Probe oder zur Aushilfe angestellt sind,

eine Abschlußvergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr der Firma gemäß Ziffer 2. Zu den Mitarbeitern im Sinne des Absatzes 1 zählen auch Lehrlinge und Praktikanten.

2

Die Höhe der Abschlußvergütung beträgt 1/12 des tatsächlichen Jahres-Bruttoverdienstes des Mitarbeiters in dem Geschäftsjahr, für das die Abschlußvergütung gezahlt wird.

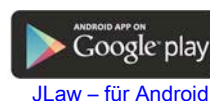
Der Jahres-Bruttoverdienst umfaßt das tatsächlich gezahlte Gehalt zuzüglich einer etwaigen Pauschalvergütung für Mehrarbeit und einer evtl. Funktionszulage. Nicht zum Jahres-Bruttoverdienst rechnen Verkaufsprämien, Überstundengelder, Urlaubsabgeltungsbeträge und sonstige einmalige Zuwendungen, wie Weihnachtsgratifikationen, Kinderhilfen, Jubiläumsgaben usw.

.....

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

8

Einen Anspruch auf die Abschlußvergütung erlangen nur diejenigen Mitarbeiter, die am Zahlungstage im Dienst der Firma stehen. Dies gilt nicht für in Ziffer 4 genannten Mitarbeiter.

.....

9

Endet das Anstellungsverhältnis eines Mitarbeiters zur Firma am 30. Juni des dem Geschäftsjahr folgenden Jahres oder früher auf Grund einer Kündigung des Mitarbeiters oder einer fristlosen Kündigung der Firma, so ist der Mitarbeiter am Tage seines Ausscheidens aus der Firma zur Rückzahlung der Abschlußvergütung verpflichtet. Das gleiche gilt, wenn ein Mitarbeiter unter Arbeitsvertragsbruch seinen Dienst in der Firma nicht fortsetzt.

Hat der Mitarbeiter seine Kündigung am 1. April des dem Geschäftsjahr folgenden Jahres bereits ausgesprochen, so erhält er keine Abschlußvergütung.

....."

Mit Schreiben vom 27. Mai 1966 teilte der Beklagte der Klägerin mit, daß er wegen Arbeitsunfähigkeit und wegen zu geringer Vergütung das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1966 kündigt. Mit Schreiben vom 31. Mai 1966 erklärte sich die Klägerin mit einem Ausscheiden des Beklagten zum 30. Juni 1966 einverstanden. Sie verlangt die Rückzahlung der Abschlußvergütung unter Berücksichtigung von restlichen Gegenansprüchen des Beklagten in Höhe von 305,84 DM.

Der Beklagte ist der Auffassung, die Rückzahlungsklausel in der Betriebsvereinbarung sei unwirksam, weil sie ihm eine Kündigung in unzulässiger Weise erschwere. Er hat neben der Abweisung der Klage beantragt, die Klägerin im Wege der Widerklage zur Zahlung von 122,15 DM netto zu verurteilen. Es handelt sich insoweit um denselben Betrag, den die Klägerin bereits an ihrer Klageforderung abgesetzt hat.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage zum Teil stattgegeben. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht den Beklagten zur Zahlung von 305,84 DM nebst 4 % Zinsen verurteilt und ihm die Kosten des Rechtsstreits auferlegt.



- 4 -

Mit der zugelassenen Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

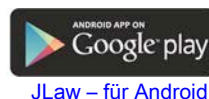
Die Revision des Beklagten hat keinen Erfolg, weil der angefochtenen Entscheidung im Ergebnis und in wesentlichen Punkten der Begründung beizutreten ist.

1. Der Beklagte erfüllt den Rückzahlungstatbestand der Ziff. 9 der Betriebsvereinbarung. Denn sein Schreiben vom 27. Mai 1966 ist - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt - als fristgemäße Kündigung anzusehen. Wenn sich die Klägerin in einem Antwortschreiben vom 31. Mai 1966 mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses "einverstanden" erklärt, so kann dies an dem Charakter der vorausgegangenen einseitigen Willenserklärung des Beklagten nichts ändern. Die Kündigung wurde zum 30. Juni ausgesprochen. Damit endete das Arbeitsverhältnis aber noch "am" 30. Juni im Sinne der Ziff. 9 der Betriebsvereinbarung. Zwar endete die Kündigungsfrist gem. § 188 BGB erst mit Ablauf dieses Tages. Aber auch dieser Zeitpunkt gehört noch zu diesem Tag, wenn auch mit seinem letztmöglichen zeitlichen Teil. Die Annahme eines nur gedanklich faßbaren sogenannten Grenzzeitpunktes, der weder dem 30. Juni noch dem 1. Juli angehört, ist abzulehnen (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 5 BUrtG).

2. Die Betriebsvereinbarung vom 31. Juli 1965 ist auch wirksam zustandegekommen. Die funktionelle Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats der Klägerin statt der einzelnen Betriebsräte zum Abschluß der Betriebsvereinbarung lag vor. Die durch die Betriebsvereinbarung geregelte Materie gehört nicht zu den dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht unterliegenden Gegenständen des § 56 BetrVG. Die Notwendigkeit einer gleichmäßigen und einheitlichen Regelung des Gratifikationswesens im gesamten Unternehmen der Klägerin liegt auf der Hand (vgl. das zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehene Urteil des Senats vom 16. November 1967



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

- 5 AZR 157/67).

Es ist auch von keiner Seite etwas dafür vorgetragen worden, daß die Zahlung von Abschlußvergütungen in der Branche üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werde. Die Betriebsvereinbarung ist deshalb, nicht wegen Verstoßes gegen § 59 BetrVG unwirksam (vgl. hierzu BAG 16, 58 = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG). Der Senat ist nicht verpflichtet, bei der Prüfung der Tarifüblichkeit von sich aus weitere Nachforschungen anzustellen (BAG AP Nr. 3 zu § 56 BetrVG Entlohnung Ziff. 4).

3. Die Rückzahlungsklausel in Ziff. 9 der Betriebsvereinbarung ist auch materiell wirksam. Sie hält sich im Rahmen der vom Senat für eine freiwillige, auf einzelvertraglicher Grundlage beruhende Gratifikationszusage aufgestellten Richtlinien, die auch für Gratifikationsregelungen durch Betriebsvereinbarungen gelten (vgl. das zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehene Urteil des Senats vom 16. November 1967 - 5 AZR 157/67 -).

a) Die Zahlung der Weihnachtsgratifikation nebst Treueprämie von 210,- DM mit der vom Beklagten eingehaltenen Bindungswirkung bis zum 31. März 1966 scheidet hier aus der Erörterung aus. Es kommt allein auf die aus anderem Anlaß, mit anderen Modalitäten und auf Grund einer anderen Rechtsgrundlage gezahlte Abschlußvergütung an (vgl. das zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk vorgesehene Urteil des Senats vom 7. September 1967 - 5 AZR 80/67 -).

b) Dem angefochtenen Urteil ist entgegen der Auffassung der Revision darin beizupflichten, daß es sich bei den gezahlten 525,- DM um einen Monatsbezug im Sinne der Rechtsprechung des Senats handelt (vgl. BAG 13, 129 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Gratifikation, AP Nr. 23 aaO und BAG 13, 204 = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Gratifikation). Denn die Abschlußvergütung für das Geschäftsjahr 1965 bemißt sich naturgemäß nach den in diesem Geschäftsjahr gezahlten Vergütungen (Ziff. 2 der Betriebsvereinbarung). Die Erhöhung des Gehalts des Be-

- 6 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

klagten auf 550,- DM trat erst am 1. Januar 1966 ein. Selbst wenn man aber den Zeitpunkt der Fälligkeit (1. April 1966) und damit den Betrag von 550,- DM als maßgebend ansehen wollte, so hätte die gezahlte Abschlußvergütung doch nur geringfügig unter einem Monatsbezug gelegen, so daß sich die Rechtslage durch diesen geringen Minderbetrag nicht ändern würde (vgl. BAG AP Nr. 25 zu § 611 BGB Gratifikation Ziff. II, AP Nr. 31 - 33 aaO).

c) Bei Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in Höhe eines Monatsbezugs, die wohl im allgemeinen spätestens Anfang bis Mitte Dezember erfolgt, hat der Senat in ständiger Rechtsprechung ein Ausscheiden aus dem Betrieb bis zum 30. Juni des folgenden Jahres als gratifikations-schädlich erachtet, also eine zulässige Bindungswirkung an den Betrieb von höchstens 7 Monaten angenommen. Nach Ziff. 9 der Betriebsvereinbarung wird aber vom Zeitpunkt der Auszahlung der Abschlußvergütung an (1. April) praktisch nur eine Bindung bis zum 31. Juli, also von 4 Monaten, verlangt. Denn in Anbetracht der monatlichen Kündigungsfrist hätte der Beklagte erstmals zum 31. Juli 1966 kündigen können, ohne zur Rückzahlung der Abschlußvergütung verpflichtet zu sein.

d) Die Bindungswirkung rechnet entgegen der Auffassung der Revision auch erst vom Zeitpunkt der Fälligkeit, also vom 1. April, nicht von einem früheren Zeitpunkt ab mit der Folge, daß eine Bindungswirkung bis zum 31. Juli etwa unzulässig wäre. Die Revision ist der Meinung, es müsse berücksichtigt werden, daß der Arbeitnehmer nach Ziff. 1 Buchst. a der Betriebsvereinbarung spätestens seit dem 1. Juli des Geschäftsjahres, also des Vorjahres der Zahlung, ununterbrochen im Betrieb tätig gewesen sein müsse und daß die Abschlußvergütung jedenfalls alsbald nach dem Ende des Geschäftsjahres, also Anfang 1966 und nicht erst am 1. April 1966, hätte gezahlt werden müssen. Dieser Auffassung vermag sich der Senat nicht anzuschließen. Der Senat hat die zulässige Bindungsdauer bisher stets vom Zeitpunkt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



der tatsächlichen Zahlung bzw. Fälligkeit einer Gratifikation an laufen lassen und zwar ohne Rücksicht darauf, ob die Gratifikation für einen zurückliegenden, schon abgeschlossenen Zeitraum gewährt wurde, wie das gerade bei Abschlußvergütungen regelmäßig der Fall ist (vgl. die Fälle BAG 13, 204 = AP Nr. 24 und AP Nr. 27 zu § 611 BGB Gratifikation). Der Zeitpunkt der Zahlung ist auch dann maßgebend, wenn "Vorschüsse" auf zukünftige Treueprämien gezahlt werden (BAG 15, 153 = AP Nr. 28 zu § 611 BGB Gratifikation).

An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Der Arbeitnehmer wird in seiner Entschliebung, in einem bestimmten Betrieb zu verbleiben, durch die im Abkehrfall sonst erforderliche Rückzahlung einer schon gewährten Gratifikation viel stärker beeinflusst, als wenn ihm durch ein vorzeitiges Ausscheiden nur eine Anwartschaft verlorengeliegt, die sich noch nicht zu einem einklagbaren Anspruch verdichtet hatte. Der Arbeitgeber ist in der Bildung sachgerechter Voraussetzungen für die Gewährung von Gratifikationen, auf die noch kein Rechtsanspruch besteht, frei. Er kann sie z.B. auch nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit staffeln (vgl. das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmte Urteil des Senats vom 30. März 1967 - 5 AZR 359/66 -). Der Arbeitgeber kommt in dem vorliegenden Fall seinen Arbeitnehmern insoweit sogar entgegen, daß er eine Abschlußvergütung für ein Geschäftsjahr auch an solche Arbeitnehmer zahlt, die nur die zweite Hälfte dieses Geschäftsjahres dem Betrieb angehört haben. Es ist auch durchaus noch als sachgerecht anzusehen, daß die Jahresabschlußvergütung für ein mit dem Kalenderjahr identisches Geschäftsjahr erst am 1. April des folgenden Jahres fällig und ausbezahlt wird. Zwar handelt es sich hier um einen Arbeitnehmer, der keinen Tantiemeanspruch hat, der etwa von dem Geschäftsergebnis des vergangenen Jahres abhängig wäre, sondern vielmehr eine Abschlußvergütung zu beanspruchen hat in Höhe von 1/12 des Jahresbruttoverdienstes (Ziff. 2 der Betriebsvereinbarung). Gleichwohl



- 8 -

dauert in einem Betrieb mit einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern auch die Berechnung einer derartig pauschal zu ermittelnden Abschlußvergütung eine gewisse Zeit. Eine Auszahlung dieser Vergütung drei Monate nach dem Ende des Geschäftsjahres hält sich in einem üblichen und vertretbaren Rahmen.

gez. Dr. Boldt Dr. Auffarth Siara
E. Schäfer E. Krebs

